

Minimumrendement WAP: hoe uw risico beperken?

De Wet Aanvullende Pensioenen verplicht de werkgever om een minimumrendement te garanderen op alle stortingen in een groepsverzekering. Waarom is dat tot op vandaag al bij al eigenlijk een beperkt probleem?

Wat kunt u nu al doen als u in uw groepsverzekering ook tekorten heeft? Waarom stort u extra bijdragen dan beter in het financieringsfonds? Kunt u ook gewoon in de boekhouding provisies aanleggen?

En wat zijn de aandachtspunten als u een bedrijf of activiteit of de bestaande groepsverzekering van een nieuwe werknemer overneemt?

RENDEMENTSGARANTIE

Even opfrissen?

De Wet Aanvullende Pensioenen (WAP) van 2003 verplicht de werkgever om een minimumrendement te garanderen op de stortingen in een groepsverzekering: 3.25% op werkgeverstoeelage en 3.75% op werknemersbijdragen. In het verleden boden de verzekeraars rendementsgaranties tot 4.75%, vandaag is dat meestal 2% of minder. Het risico is dus reëel dat de werkgevers op termijn zullen moeten bijpassen. U kunt van die verplichting op geen enkele wijze afwijken en dus ook niet door met het personeel of met individuele werknemers een overeenkomst te sluiten.

Beperkt probleem?

Bij de berekening van het tekort wordt ook rekening gehouden met de winstdeelname. Omdat de grotere spelers op de Belgische verzekeringsmarkt tot 2012 gemiddeld meer dan 3.75% rendement (inclusief winstdeelname) toekenden is het probleem vandaag meestal beperkt. Daarnaast voorziet de WAP dat het gegarandeerd rendement gedurende de eerste vijf jaar van de aansluiting slechts gelijk is aan de gezondheidsindex. Voor werknemers met minder dan vijf jaar anciënniteit is er tot op vandaag dan ook helemaal geen probleem. Ook in 2014 bedroeg het gemiddeld rendement immers nog meer dan 3%.

Wanneer bijpassen?

U moet het verschil tussen de minimumreserve en de werkelijke reserve enkel bijpassen bij pensionering of ontslag van een collega. De verzekeraar zal dan melden of er een tekort is. U moet die informatie doorgeven aan uw collega, samen met de andere gegevens die u op dat moment van de verzekeraar ontvangt.

Hoewel dat in de praktijk niet evident is, is het mogelijk de premiebetaling van een groepsverzekering stop te zetten. Dan is er geen uitkering of uittreding. U bent dus niet verplicht het tekort onmiddellijk aan te vullen. Die verplichting blijft wel bestaan en ze zal onverminderd spelen bij een later ontslag of pensionering.

OPLOSSING?

Opvolging

Vandaag zijn er geen grote problemen met de rendementsgarantie. De hoge rendementen uit het verleden zorgen voor een buffer waardoor grote negatieve verschillen tussen minimum reserve en werkelijke reserve voorlopig uitblijven. Voor wie recent in dienst trad geldt gedurende de eerste 5 jaar van aansluiting de gezondheidsindex als maatstaf voor het minimum rendement en die is momenteel lager dan het rendement dat verzekeraars aanbieden.

Toch doet u er goed aan de evolutie binnen uw groepsverzekering van nabij op te volgen. Dat kan op twee manieren. Ofwel houdt u jaarlijks per het verschil tussen minimum reserve en de werkelijke reserve bij. U vindt die informatie op de jaarlijkse fiche van uw collega's. Ofwel vraagt u jaarlijks aan uw makelaar of verzekeraar een stand van zaken. Om evidente redenen is het totale tekort of het gemiddelde tekort per werknemer minder relevant dan de individuele details. Het is immers wanneer een individu ontslag neemt of met pensioen gaat dat u mogelijk moet bijbetalen.

Bijkomende storting?

Als het bedrijf een 'goed jaar' heeft kunt u overwegen om bij te storten. Die extra premie is immers fiscaal aftrekbaar. Toch is een

rechtstreekse storting in het contract van uw individuele collega's geen goed idee. Die storting wordt daardoor immers direct eigendom van die werknemer omdat de reserve hem toebehoort. Als het tekort in de toekomst door een hoger rendement vanzelf verdwijnt dan kunt u die bijkomende storting niet terugvragen.

Financieringsfonds?

U kunt echter ook bijkomend storten in het financieringsfonds van de groepsverzekering. De tegoeden in dat financieringsfonds kunt u gebruiken eens u effectief een tekort moet aanvullen. Dat fonds rendeert aan dezelfde financiële voorwaarden als uw groepsverzekering zelf. Maar het grote voordeel is dat individuele werknemers op dat financieringsfonds geen rechtstreekse aanspraak kunnen maken.

Het bedrijf beslist zelf wat er met de tegoeden in het financieringsfonds gebeurt. Het enige wat niet kan is die tegoeden laten terugvloeien naar de werkgever. Als het tekort in de groepsverzekering later zou afnemen omdat de rente terug aantrekt, dan kunt u de reserve in het financieringsfonds bv. gebruiken om in een minder boekjaar de premies te betalen en zo de continuïteit van uw groepsverzekering te garanderen. De reserves in het financieringsfonds vormen immers geen verworven recht voor de werknemers.

Provisie aanleggen?

Eventuele tekorten in de financiering van uw groepsverzekering moet u in principe in de boekhouding opnemen. Die provisie is normaal gezien ook aftrekbaar. U kunt het bestaan van het financieringstekort en de omvang ervan immers eenvoudig staven aan de hand van documenten van de verzekeraar. Als het bedrijf voldoende liquiditeiten heeft dan is het meestal beter om het tekort bij te passen via een storting in het financieringsfonds. Als u de gelden zelf belegt dan wordt het bedrijf in de regel immers belast op de inkomsten uit die beleggingen. En u draagt natuurlijk ook het beleggingsrisico.

Overname en aanwerving

Als u een bedrijf of een activiteit overneemt dan neemt u in principe ook het personeel mee over. Kijk tijdens de due diligence altijd na of er een tekort is in de groepsverzekering. Vraag tijdens de onderhandelingen dat de tegenpartij voor de verkoop een bijkomende storting doet om het verschil weg te werken.

Als u iemand aanwerft en u overweegt zijn oude groepsverzekering op individuele basis verder te zetten dan kijk u best ook na of zijn vorige werkgever effectief het eventuele tekort aangevuld heeft. Als de vorige werkgever failliet is gegaan dan waren er wellicht geen middelen om dat tekort bij te passen. U riskeert dan om het tekort over te nemen.

Bijkomend probleem: lijfrente?

Mede omwille van de ongunstige fiscaliteit kiezen vrijwel alle werknemers vandaag voor een uitkering in kapitaal eerder dan voor een lijfrente. Als de fiscale wetgeving ooit zou wijzigen, waardoor meer werknemers voor een lijfrente opteren, ontstaat er voor de werkgevers mogelijk wel een bijkomend probleem. Volgens de WAP moet het kapitaal dan immers omgezet worden in een lijfrente tegen 3.25% en op basis van een sterftetabel MR/FR-5 (waarbij de verzekeraar uit voorzichtigheid de werknemer 5 jaar ouder maakt dan hij is). In de praktijk zal de verzekeraar de lijfrente bv. aanbieden tegen 1.5% en een sterftetabel MR/FR-7, waardoor de periodieke rente te laag ligt. Hoewel de overheid hierover nog geen duidelijkheid gegeven heeft zou het vanuit de logica van de WAP aan de werkgever zijn om een bijkomend kapitaal te storten zodat de rente aan de eisen van de WAP voldoet. Iets om op te volgen dus...

Gerrit Van Daele

Gastprofessor UGent

De WAP verplicht werkgevers om een minimumrendement van 3.25% (werkgeversbijdragen) of 3.75% (werknemersbijdragen) te garanderen.

Omwille van de hogere rendementen uit het verleden en omdat u het te garanderen rendement gedurende de eerste vijf jaar van aansluiting slechts gelijk is aan de gezondheidsindex is het probleem vandaag beperkt.

Het tekort bijpassen is alleen verplicht als een collega uit dienst of met pensioen gaat.

Nu al vrijwillig bijpassen mag, maar werk dan met een storting in het financieringsfonds. Als u in het contract van individuele werknemers stort kunt u het geld immers niet terugvragen als het tekort later door hogere rendementen vanzelf verdwijnt.

Vraag dat de verkoper het tekort bijpast vooraleer u een bedrijf of activiteit overneemt. Kijk na of het tekort effectief aangevuld is vooraleer u de groepsverzekering van een nieuwe werknemer overneemt.

Provisies aanleggen kan ook maar als het bedrijf voldoende liquiditeiten heeft is een storting meestal interessanter omdat u anders op de inkomsten uit uw beleggingen belast wordt.